

CÓDIGO DE CONDUITA NOS NEGÓCIOS

**INTEGRIDADE  
RESPEITO  
EXCELÊNCIA**

Os Valores Essenciais da Lennox International.

## OS VALORES ESSENCIAIS DA LENNOX INTERNATIONAL.

### INTEGRIDADE:

Nós nos comportamos de maneira honesta e franca.

### RESPEITO:

Nós respeitamos os nossos funcionários, clientes, fornecedores, concorrentes e os grupos onde trabalhamos e vivemos.

### EXCELÊNCIA:

Nós valorizamos o alto desempenho dos nossos funcionários e fornecedores e a qualidade de nossos produtos e serviços. Nós proporcionamos valor aos nossos acionistas.



#### CÓDIGO DE CONDUTA NOS NEGÓCIOS DA LII:

##### 1: ÍNDICE

##### 2: SOBRE O CÓDIGO

##### 3: UMA MENSAGEM DE TODD BLUEDORN

##### 4-7: INTEGRIDADE

- Comunicar-se de maneira honesta e franca
- Manter livros e registros precisos
- Proteger os bens da Empresa
- Cumprir as leis
- Proteger as informações confidenciais da Empresa
- Respeitar as informações confidenciais de outras empresas
- Evitar conflitos de interesse

##### 8-9: RESPEITO

- Tratar os outros com justiça
- Comprometer-se com a segurança
- Manter um local de trabalho livre de assédio e discriminação
- Promover o envolvimento dos funcionários
- Adotar a diversidade e a inclusão
- Contribuir para o bem-estar de nossos grupos
- Proteger o meio ambiente
- Respeitar o processo político

##### 10-11: EXCELÊNCIA

- Assegurar atitudes voltadas para a ação
- Criar um ambiente de trabalho envolvente
- Projetar, fabricar e distribuir produtos e serviços de qualidade
- Inovar e aprimorar continuamente
- Selecionar parceiros de negócio que compartilhem os nossos altos padrões
- Proporcionar valor para os nossos acionistas

##### 12: INFORMANDO SUSPEITAS DE VIOLAÇÕES DO CÓDIGO



## SOBRE O NOSSO CÓDIGO DE CONDUTA NOS NEGÓCIOS.

### *O nosso Código aplica-se a todos nós.*

O nosso Código de Conduta nos Negócios fornece uma orientação geral sobre como executar nossas atividades diárias de acordo com os nossos valores, a letra e o espírito dos requisitos legais aplicáveis e as políticas da Lennox. Todos os nossos funcionários, incluindo gerentes, diretores e membros do conselho de administração devem seguir o nosso Código.

### *O nosso Código é global.*

A Lennox é uma empresa com sede nos Estados Unidos que tem o orgulho de empregar membros da sua equipe e servir clientes em muitas partes do mundo. Nós cumprimos as leis dos Estados Unidos e de outros países onde temos negócios. O nosso Código de Conduta nos Negócios aplica-se a todos os funcionários da Lennox globalmente. Embora adotemos a diversidade e respeitemos as diferenças culturais, se um costume ou prática de negócio local violar o nosso Código, devemos seguir o Código.

### *O nosso compromisso com os Valores Essenciais.*

É importante que mostremos o nosso compromisso com os nossos valores confirmando que lemos, compreendemos e concordamos em cumprir o Código. Devemos fazê-lo ao sermos contratados e renovar este compromisso anualmente. Uma vez que os nossos valores são tão importantes para o nosso sucesso a longo prazo, deixar de seguir o Código pode levar a medidas disciplinares que podem incluir a rescisão do contrato de trabalho.

### FALE!

*Se você achar que alguém não está seguindo = o nosso Código de Conduta nos Negócios ou está violando quaisquer leis, você tem a responsabilidade de tomar providências. Você pode começar contatando:*

- O seu supervisor
- Um membro do Departamento de Recursos Humanos
- Um membro do Departamento Jurídico
- O Escritório de Ética de Cumprimento de Normas em **1-972-497-7500** ou **compliance@lennoxintl.com**

*Estas pessoas podem ajudar a determinar as melhores providências a serem tomadas numa situação particular ou responder a quaisquer perguntas.*

### *Você também pode informar problemas ANONIMAMENTE.*

- Telefone para a EthicsLine, disponível 24 horas por dia, gratuita.
- Acesse o site Legal/Ethics & Compliance da Lennox e clique em "Como informar um problema" ou visite o site da LI EthicsLine: **www.reportlineweb.com/lennox**

*Nós não permitiremos retaliação contra funcionários por terem informado violações ou suspeitas de violações.*



## FUNDAMENTO DE INTEGRIDADE.

A Lennox International Inc. orgulha-se de operar sobre uma base de integridade e os mais elevados padrões éticos nos negócios, e o tem feito, consistentemente, há mais de 115 anos. Hoje, as pessoas compram os produtos da Lennox International (LII) e investem em nossas ações porque aprenderam a confiar na LII e na sua conduta correta. Em todos os nossos cargos e funções, diariamente há decisões a serem tomadas que têm impacto na reputação da LII. Muitas dessas decisões são relativamente fáceis; outras podem ser difíceis e confusas. É por isto que confiamos no nosso Código de Conduta para servir como um guia essencial para todos os funcionários fazerem as escolhas certas.

Ao atualizar o nosso Código, simplificamos os Valores Essenciais a três pilares no coração do nosso rico legado e de culturas diversas: Integridade, Respeito e Excelência. Estes valores são princípios compartilhados que unem a nossa equipe em todo o mundo:

### **INTEGRIDADE:**

Nós nos comportamos de maneira honesta e franca.

### **RESPEITO:**

Nós respeitamos os nossos funcionários, clientes, fornecedores, concorrentes e os grupos onde trabalhamos e vivemos.

### **EXCELÊNCIA:**

Nós valorizamos o alto desempenho dos nossos funcionários e fornecedores e a qualidade de nossos produtos e serviços. Nós proporcionamos valor aos nossos acionistas.

À medida que você lê o Código, encontrará orientações sobre cada um destes Valores Essenciais e como você pode continuar a aplicá-los nas decisões diárias. O Código também mostra como você pode usar os nossos serviços terceirizados, anônimos e seguros, para informar quaisquer atividades de negócio que possam não se alinhar com os nossos Valores Essenciais.

Qualquer que seja o local ou o nível onde é realizado o nosso trabalho, como funcionários da LII, devemos praticar consistentemente os mais elevados padrões de Integridade, Respeito e Excelência. Cada um de nós deve servir de modelo nesses aspectos. É assim, de modo simples, a maneira como desenvolvemos a nossa atividade.



*"...como funcionários da LII, devemos consistentemente praticar os mais altos padrões de Integridade, Respeito e Excelência."*

**Todd M. Bluedorn**  
Presidente do Conselho e Diretor Presidente



## INTEGRIDADE. *Nós nos comportamos de maneira honesta e franca.*

### *Nós nos comunicamos de maneira honesta e franca.*

Para levar as melhores ideias à mesa, nós valorizamos o debate franco, honesto e acalorado. Nós adotamos uma troca direta de ideias para nos ajudar a servir melhor os nossos clientes e fazer a Companhia progredir. Todos os funcionários devem compartilhar proativamente informações completas para garantir que as decisões nos negócios sejam tomadas de modo correto e em tempo hábil.

### *Nós mantemos livros e registros precisos, assim como as informações que divulgamos ao público.*

Os nossos livros e registros refletem com precisão as finanças, bens e transações da Empresa. Cada funcionário é responsável por manter, submeter, aprovar e autorizar somente registros claros, verdadeiros e precisos.

Temos o compromisso de divulgar informações completas, justas, precisas, em tempo hábil e compreensíveis ao público, assim como as que fornecemos à Comissão de Valores Mobiliários e à Bolsa de Valores de Nova York. Nós cumprimos todas as leis e regulamentos aplicáveis a títulos e valores mobiliários, aos requisitos de listagem em bolsa, as normas e controles contábeis e práticas de auditoria.

### *Nós protegemos os bens da Empresa.*

Somos todos responsáveis por proteger os bens da Empresa e garantir o seu uso eficiente. Nós usamos os bens da Empresa somente para fins legítimos de negócios e os protegemos de perdas, mal uso, desperdício, danos e furto.

### *Nós seguimos as leis de cada país onde fazemos negócios.*

Nós somos uma empresa global sujeita às leis dos muitos países onde temos negócios. Respeitamos e seguimos essas leis, algumas das quais são ressaltadas abaixo:



**P.** O mercado exige que fixemos metas cada vez mais altas a cada ano. Os membros da minha equipe e eu estamos sob pressão para obter resultados – e algumas vezes sentimos que precisamos fazer “tudo o que for preciso” para chegar aos números. O que eu deveria fazer?

**R.** Nós fixamos metas elevadas e esperamos que os nossos funcionários trabalhem duro para atingi-las, mas nunca podemos violar os nossos padrões éticos ou a lei a fim de alcançar objetivos de negócio. Você deve discutir a situação com o seu gerente. Se não se sentir à vontade para discutir o assunto com o seu gerente, procure o Departamento de Recursos Humanos ou o Escritório de Ética e Cumprimento de Normas.



### *Leis de Combate à Corrupção*

Temos o compromisso de cumprir todas as leis aplicáveis que proíbem pagamentos de propina a funcionários públicos e empregados de empresas estatais. Essas leis incluem a Lei Contra a Prática da Corrupção no Estrangeiro dos EUA (Foreign Corrupt Practices Act) (muitas vezes citada como “FCPA”) e a Lei Contra a Corrupção do Reino Unido (U.K. Bribery Act). Em alguns países, as leis contra a corrupção e o suborno também proíbem pagamentos impróprios a entidades e indivíduos não-governamentais. A despeito do local ou circunstância, nós não toleramos pagamentos corruptos. As proibições das leis contra a corrupção aplicam-se não somente às ações tomadas por nossos funcionários, mas, também, a terceiros contratados direta ou indiretamente pela Empresa (por exemplo, consultores, assessores, etc.). As leis contra a corrupção são complexas e as violações podem resultar em penalidades severas. Procure o Departamento Jurídico se tiver perguntas sobre as leis contra a corrupção.

### *Leis contra Informações Privilegiadas*

A nossa Empresa cumpre todas as leis federais, estaduais e sobre valores mobiliários e não tolera negócios com informações privilegiadas, o que é tanto antiético quanto ilegal. As informações privilegiadas envolvem comercializar títulos e valores com base em informações materiais, não públicas, violando um dever de confiança ou uma obrigação de confidencialidade, ou revelando informações materiais não públicas a outra pessoa para lhe possibilitar obter vantagem comercial dessas informações.

As informações sobre uma empresa são “materiais” caso se possa razoavelmente esperar que influenciem a decisão de um investidor de comprar, vender ou reter suas ações, ou afetem o valor de mercado das ações daquela empresa. As informações materiais podem incluir, sem porém a isto se limitar, resultados e lucros, negociações de fusões ou aquisições, ou outros eventos importantes da Empresa. Em geral, as informações tornam-se públicas e não são mais consideradas “privilegiadas” depois de disponibilizadas para o público por pelo menos dois dias completos de atividades em bolsa.

**P.** Eu recebi cotações competitivas de distribuidores terceirizados propostos para nossos produtos na Rússia. Uma das cotações era substancialmente mais baixa do que as outras e quando indaguei, o distribuidor disse que tinha fortes relações estabelecidas que lhe permitiam obter as coisas mais depressa e mais barato. Eu deveria me preocupar?

**R.** Sim, devemos conduzir a devida diligência antes de envolver terceiros para executar serviços em nome da Empresa, em especial se o terceiro vai se envolver com funcionários públicos. Consulte a Política Contra a Corrupção da Empresa e a Lista de Verificação para a Devida Diligência de Terceiros para obter orientação. O Departamento Jurídico está disponível para ajudá-lo.



## INTEGRIDADE. *Nós nos comportamos de maneira honesta e franca.*

### *Leis Antitruste*

Conduzimos os nossos negócios de acordo com todas as leis e práticas comerciais aplicáveis à livre concorrência e ao combate ao truste. Essas leis proíbem, entre outras coisas, a fixação de preços. Devemos tomar decisões sobre preços independentemente dos nossos concorrentes. A troca de informações sensíveis com os concorrentes, tais como preços de produtos, margens de lucro ou práticas de faturamento pode violar as leis aplicáveis contra o truste. Outras atividades proibidas pelas leis contra o truste incluem a repartição de mercado e clientela, boicotes a grupos ou recusas em negociar, manutenção do preço de revenda, acordos de exclusividade ilegais, monopolização, discriminação de preços e a rescisão ilegal de agentes, fornecedores ou distribuidores.

Além disto, muitos países têm suas próprias leis contra o truste. As leis contra o truste da União Europeia e certos países em geral impõem regras mais rigorosas do que os Estados Unidos, que podem ter impacto em muitos tipos de práticas de negócio, incluindo os acordos de distribuição, licenças de propriedade intelectual, abatimentos e descontos a clientes e políticas de formação de preço.

### ***Nós protegemos as informações confidenciais da Empresa.***

Para manter a nossa vantagem competitiva, devemos proteger as informações proprietárias e confidenciais da Empresa contra a revelação imprópria e o mal uso.

### ***Respeitamos as informações confidenciais de outras empresas.***

Também respeitamos os ativos e informações de outras empresas, incluindo fornecedores, clientes e concorrentes. Recusamo-nos a usar em proveito próprio os ativos de outras empresas, incluindo informações confidenciais ou protegidas que eventualmente possamos ter obtido quando empregados em outros lugares. Nós só utilizamos software e tecnologia de propriedade da Empresa ou para ela licenciados.

**P.** Numa mostra comercial recente, fui convidado a me juntar ao pessoal de vendas de nosso concorrente para o café da manhã. Conversamos sobre alguns tópicos gerais e a seguir a discussão abordou o que vários concorrentes estão cobrando de um particular cliente. Eu não falei muito e não revelei qualquer informação específica sobre preços. O que eu deveria ter feito?

**R.** Você foi colocado numa situação difícil. Claramente, é inapropriado que concorrentes discutam preços. Não falar e tentar ignorar a conversa pode ser problemático, já que ficar calado às vezes pode ser interpretado como consentir com atividades ilegais quanto ao truste.

No futuro, se confrontado com este tipo de situação, a melhor medida a se tomar é dizer a todos na mesa que você não se sente à vontade com a discussão, ir embora imediatamente e informar o assunto ao Departamento Jurídico.



### ***Nós evitamos conflitos de interesse***

Nós tomamos decisões de negócios com base nos melhores interesses da Empresa. Há um conflito de interesse quando os seus interesses privados interferem (ou parecem interferir) com os da Empresa. Um conflito pode surgir quando você toma medidas ou tem interesses que tornam difícil executar o seu trabalho objetiva e eficientemente. Os conflitos de interesse também surgem quando você ou um membro da sua família recebe ou lhe são ofertados benefícios pessoais inadequados por causa da sua função na Empresa.

Nós não competimos com a Empresa, nem nos aproveitamos das suas oportunidades, nem usamos seus bens, informações ou cargos para benefício pessoal.

Se surgir um conflito de interesse ou o que pareça ser um, peça orientação ao seu gerente ou ao Escritório de Ética e Cumprimento de Normas.

**P.** O meu cunhado trabalha numa empresa que poderia fornecer materiais a nossa unidade de negócio. Estamos proibidos de usar a sua empresa como fornecedora?

**R.** Não necessariamente. Fazer negócio com um membro da família apresenta um potencial conflito de interesse, mas, muitas vezes, pode ser resolvido através da revelação e deixando a decisão para alguém que esteja livre do conflito. As decisões de negócio devem ser objetivas e evitar até mesmo a aparência de um conflito de interesse. Você deve imediatamente revelar o seu relacionamento familiar ao seu supervisor e retirar-se da decisão sobre o fornecedor.

**P.** Numa reunião externa, um fornecedor que tem prestado serviços a nossa Empresa há diversos meses me convidou para almoçar. Eu aceitei e deixei que ele pagasse a conta. Está certo?

**R.** Refeições ocasionais e presentes simbólicos são normalmente aceitáveis, desde que não levantem dúvidas sobre a sua objetividade. Avalie a situação e o custo da refeição, a frequência dos convites do fornecedor e se você tem outros potenciais negócios pendentes com o fornecedor. Quando em dúvida, desvie para o lado da precaução e pague a despesa ou, educadamente, recuse o convite para o almoço.

**P.** Eu sou responsável por negociar contratos com nossos fornecedores. Durante as férias, o representante de vendas de um dos nossos principais fornecedores me convidou para uma festa de fim de semana num resort de luxo, com todas as despesas pagas, incluindo as de viagem. Posso ir?

**R.** Você não deve aceitar o convite porque o entretenimento é excessivo e poderia ser percebido como influenciador de suas decisões. O entretenimento modesto e ocasional é permitido, podendo ajudar a construir e manter um forte relacionamento de trabalho. Se você tiver qualquer pergunta sobre a adequação do entretenimento proposto, discuta o assunto com o seu supervisor ou contate o Escritório de Ética e Cumprimento de Normas.



**RESPEITO.** Nós respeitamos os nossos funcionários, clientes, fornecedores, concorrentes e os grupos onde trabalhamos e vivemos.

**Nós tratamos com lealdade os nossos clientes, funcionários, fornecedores e concorrentes.**

Acreditamos que todos devem ser tratados com lealdade e respeito. Qualquer conduta que deixe de mostrar o respeito apropriado aos outros, incluindo, colegas, clientes, fornecedores ou concorrentes, viola nossos valores.

**Temos compromisso com a segurança em tudo o que fazemos.**

A segurança é parte integral de tudo o que fazemos, do projeto e fabricação do produto à instalação e manutenção. Cada um de nós é responsável por nossa segurança individual e dos outros. Através da liderança, trabalho em equipe e compromisso, promovemos a participação ativa dos funcionários para aperfeiçoar os nossos esforços em segurança e ergonômicos.

**Mantemos um local de trabalho livre de assédio e discriminação.**

Temos o compromisso de garantir que os funcionários trabalhem num ambiente livre de assédio, violência e discriminação. Não discriminamos com base na raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, religião, origem nacional, incapacidade física ou qualquer característica protegida pela lei aplicável. Não toleramos o assédio de qualquer espécie, incluindo o assédio sexual.



**P. O meu supervisor me envia mensagens de texto que às vezes contêm insinuações sexuais. Isto me traz muito desconforto, e eu lhe disse isto, mas ele continua a enviar essas mensagens. O que eu deveria fazer?**

**R.** Você fez a coisa certa dizendo ao seu supervisor que este comportamento a incomoda e ao pedir-lhe para parar. Você deve contatar o seu representante de Recursos Humanos imediatamente. O Departamento de Recursos Humanos a ajudará a resolver a situação. Nós não toleramos qualquer forma de assédio no nosso local de trabalho, incluindo o assédio sexual.

**P. Eu visitei uma "sala de bate-papo" online e notei que alguém que se identificou como um dos nossos funcionários postou dados técnicos confidenciais juntamente com seus comentários. O que eu deveria fazer?**

**R.** Não responda online porque isto poderia atrair mais atenção indesejada para o assunto. Informe a questão imediatamente ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico. Os funcionários não devem discutir informações confidenciais ou segredos comerciais, como dados técnicos. Além disto, ao utilizar mídia social, os funcionários devem ter o cuidado de apresentar suas opiniões como eles próprios e não como os da Empresa.



**Nós incentivamos o engajamento dos funcionários.**

Nós incentivamos os funcionários a compartilhar ideias e adotar medidas positivas para aperfeiçoar continuamente nossa organização. Respeitamos e valorizamos as opiniões dos nossos funcionários. Através da troca direta de ideias e considerando diversas perspectivas, trabalhando juntos, produzimos resultados melhores do que conseguiríamos sozinhos.

**Adotamos a diversidade e a inclusão.**

Temos compromisso com uma força de trabalho global e diversificada construída sobre uma base de respeito e valor pelas pessoas de diferentes históricos, experiências e perspectivas. O nosso ambiente de trabalho inclusivo busca alavancar os pontos fortes únicos de cada funcionário para oferecer produtos e soluções inovadores a nossos clientes.

**Contribuímos para o bem-estar de nossos grupos**

Nós contribuímos para os grupos onde vivemos e trabalhamos, tanto financeiramente quanto por meio do incentivo a esforços voluntários por parte de nossos funcionários.

**Nós protegemos o meio ambiente.**

Temos o compromisso de cumprir as leis e regulamentos ambientais e de agir responsavelmente para conservar e preservar os recursos naturais. Esforçamo-nos para minimizar o impacto da nossa indústria sobre o meio ambiente apoiando e promovendo a inovação no uso responsável dos nossos recursos. Continuaremos a promover a reciclagem, o uso e o descarte seguros de materiais perigosos e o desenvolvimento de alternativas saudáveis para o meio ambiente.

**Nós respeitamos o processo político.**

Embora sejamos todos livres para participar do processo político, devemos assegurar que os pontos de vista que expressamos não sejam atribuídos à Empresa. Os fundos ou bens da Empresa não podem ser comprometidos para fins políticos sem a aprovação da alta gerência.



## EXCELÊNCIA.

Nós valorizamos o alto desempenho dos nossos funcionários e fornecedores e a qualidade de nossos produtos e serviços. Nós proporcionamos valor aos nossos acionistas.

### *Temos um viés pela ação.*

Valorizamos a produtividade, a eficiência e a pontualidade. Temos uma tendência pela ação na condução dos nossos negócios.

### *Oferecemos aos nossos funcionários um ambiente de trabalho engajado.*

Temos o compromisso com um local de trabalho que incentive novas ideias, trabalho de alta qualidade e engaje e dê poderes aos nossos funcionários para terem sucesso. Oferecemos ferramentas e recursos para desenvolvimento na carreira que permitem aos funcionários desempenhar suas funções atuais com mais eficácia e os ajudam a atingir o seu pleno potencial.

### *Projetamos, fabricamos e distribuimos produtos e serviços de qualidade.*

Somos dedicados à qualidade e damos respaldo aos nossos produtos e serviços. O nosso foco nas necessidades dos clientes nos impulsiona a aperfeiçoar continuamente a qualidade, a confiabilidade e o valor dos nossos produtos e serviços.



A inovação motiva as nossas ofertas de produtos e soluções de alta eficiência para aquecimento, ventilação, ar condicionado e refrigeração.



Residencial



Comercial



Refrigeração



### *Nós valorizamos a inovação e o aperfeiçoamento contínuo.*

Incentivamos novas ideias e o pensamento inovador e apoiamos os esforços para traduzir estes conceitos em produtos e processos viáveis. Esforçamo-nos para liderar a indústria com produtos inovadores para o mercado atual e os novos que façam parte da nossa estratégia de negócio. Temos o compromisso de melhorar os nossos produtos para alcançar maior eficiência e redução de custo.

### *Selecionamos parceiros de negócio que compartilhem os nossos altos padrões.*

Selecionamos parceiros de negócios cujos valores e práticas de negócios sejam compatíveis com os nossos altos padrões de modo que possamos construir relacionamentos duradouros. Os consultores, agentes e representantes da Empresa devem conduzir seus negócios de acordo com as nossas políticas assim como as leis e regulamentações relevantes.

### *Nós proporcionamos valor aos nossos acionistas.*

Conduzimos os nossos negócios e nos comportamos de uma maneira que aperfeiçoe e preserve a reputação da Empresa, enquanto otimizamos o retorno a longo prazo para os nossos acionistas.

**P.** Eu estou envolvido num projeto conjunto de desenvolvimento com um dos nossos fornecedores. O projeto está indo bem, mas eu suspeito que o fornecedor pode estar revelando informações confidenciais de um concorrente a nossa equipe de projeto. Eu deveria me preocupar?

**R.** Sim, nós procuramos fazer negócios com parceiros que demonstrem altos padrões de comportamento ético e que atuem de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. A nossa reputação como líder ético pode ser prejudicada por um relacionamento com um parceiro antiético. Você deve informar as suas preocupações ao seu gerente e ao Departamento Jurídico.





## INFORMANDO SUSPEITAS DE VIOLAÇÕES DO CÓDIGO E OUTRAS PREOCUPAÇÕES ÉTICAS.

*Se você achar que alguém está violando a lei ou não cumpre o nosso Código, ou se tiver uma pergunta sobre a melhor atitude numa particular situação, você tem a responsabilidade de agir entrando em contato com:*

- O seu supervisor
- Um membro do Departamento de Recursos Humanos
- Um membro do Departamento Jurídico
- O Escritório de Ética de Cumprimento de Normas em **972-497-7500** ou **compliance@lennoxintl.com**

*Você também pode informar problemas ANONIMAMENTE.*

- Telefone para a EthicsLine, disponível 24 horas por dia, gratuita.
- Acesse o site Legal/Ethics & Compliance da Lennox e clique em "Como informar um problema"
- Visite o site da LII EthicsLine:  
**www.reportlineweb.com/lennox**

*Nós não permitiremos retaliação contra funcionários por terem informado violações ou suspeitas de violações.*

### Dispensas

Qualquer dispensa do nosso Código para um gerente ou diretor ou membro do Conselho da LII deve ser aprovada por nosso Conselho de Administração ou por um comitê do Conselho.

**P.** A Empresa permitirá que alguém retalie contra mim por informar violações?

**R.** Não, você sempre deve se sentir à vontade para informar violações. A Empresa não tolera qualquer forma de retaliação por informar, em boa-fé, suspeita de conduta ilegal ou antiética. A boa-fé não significa que você tem prova absoluta, mas que você honestamente acredita no que está informando. Se você suspeitar que está sofrendo retaliação, deve contatar o Departamento de Recursos Humanos ou o Escritório de Ética e Cumprimento de Normas.

**P.** Eu tenho de informar o meu nome se desejar informar uma suspeita de violação?

**R.** Não, você pode decidir informar o seu nome mas também pode permanecer anônimo. Contudo, permanecer anônimo pode às vezes tornar mais difícil investigar o assunto.

**P.** Quais são as consequências de violações do Código?

**R.** As violações do Código podem resultar em sérias medidas disciplinares – até, inclusive, a rescisão do contrato de trabalho. Em certos casos, também podemos levar a violação às autoridades policiais apropriadas.

## COMO INFORMAR SUSPEITAS DE VIOLAÇÕES DO CÓDIGO.

### FALE:

Fale com o seu gerente, Recursos Humanos ou o Departamento Jurídico.



### INFORME:

Você pode informar suas preocupações anonimamente telefonando para a EthicsLine.

